

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

社会的学習理論のコンテキストにおけるハプンスタンスの理解 : キャリア形成へのHappenstance Learning Theoryの適用

著者	吉川 雅也
雑誌名	研究論集
巻	108
ページ	119-136
発行年	2018-09
URL	http://id.nii.ac.jp/1443/00007823/

社会的学習理論のコンテキストにおけるハプンスタンスの理解

— キャリア形成への Happenstance Learning Theory の適用 —

吉 川 雅 也

要 旨

本稿は Krumboltz の計画的偶然理論を社会的学習理論の観点から整理したものである。計画的偶然理論は偶然が人のキャリアに与える影響に着目し、チャンスをつくるために自ら行動を起こすことを促すもので、偶然を作るための5つのスキルが有名だが、偶然を作るための4つのステップはあまり知られていない。しかし Krumboltz を社会的学習理論の研究者、そして認知的行動的アプローチを重視する実践家として考えたとき、計画的偶然理論の根幹は5つのスキルより4つのアプローチであったと考えられる。後にハプンスタンス学習理論が発表され、発展的に作成された5つのステップが記されている。社会的学習理論の観点から Krumboltz を理解することで、5つのスキルでクライアントの認知を変えるアプローチだけでなく、具体的なステップでクライアントの行動を変えるアプローチも用いることができる。

キーワード：ハプンスタンス学習理論、計画的偶然理論、社会的学習理論、キャリア形成

1. はじめに

大学2年の終わり頃までテニス漬けの学生生活を過ごし、専攻分野を決めるようにとの連絡を三度放置したジョンは、ある日、専攻を決めなければ退学処分になるとの通告を受ける運びとなった。提出期限の1時間前、ようやくジョンは専攻分野の申請書を握りしめ、唯一の相談相手だったテニスのコーチであるウォーラー先生に会いに行った。コーチであり心理学の教授でもあったウォーラー先生は「心理学しかないでしょう」と自分の専門分野を勧め、ジョンはそれに従った。テニスのコーチが心理学の研究者だったという偶然からジョンは心理学を学ぶこととなり、後にこの分野の研究者となる。キャリアに関する社会的学習理論および計画的偶然理論 (Planned Happenstance Theory) で有名な John. D. Krumboltz である¹⁾。

計画的偶然理論によれば、キャリアは偶然に左右されるものであって、その偶然をうまく活用できるよう、あるいはそうした偶然を意図して呼び起こせるようにすることが大切であるという²⁾。偶然の出来事が起こることに身を任せるのではなく、偶然の出来事が発生する確率を意図して上げていく、そういった意味で「計画」と「偶然」という正反対とも言える言葉が結びついたわけである。計画的に偶然を呼び起こすには、①好奇心 (Curiosity)、②粘り強さ

(Persistence)、③柔軟性 (Flexibility)、④楽観主義 (Optimism)、⑤リスクを取ること (Risk-taking) という5つの要素が必要だとされる。キャリアの分野で計画的偶然理論を学ぶとき、一般的に紹介される項目である。これにより計画的偶然理論はキャリアカウンセリングやキャリア教育の分野で広く知られることになった。

しかし Krumboltz が発表してきた計画的偶然理論に関する文献等を順に確認していくと、実はこの5つの要素は初期の論文だけに見られるものであって、その後の文献には5つの要素についての記載がないことがわかる。その代わりに出てくるのは、偶然を意図して起こし、キャリアに活用するための具体的なステップや問いかけの提示である。

なぜ計画的偶然理論の5つの要素は Krumboltz の理論から消えたのだろうか。この謎を紐解く鍵は、Krumboltz が社会的学習理論の研究者であるという事実である。社会的学習理論とは人間の意思決定はこれまでの学習経験の結果によるものだとする立場に立つもので、裏を返せば良い学習を促すことでキャリアに関してもより適切な意思決定ができるようになるというスタンスでもある。そして社会的学習理論のスタンスは、カウンセリングの実践においては行動的アプローチになる。つまりクライアントに行動を促すことで課題に対応していこうとするものである。

Krumboltz のこうした立ち位置を念頭においたうえで計画的偶然理論に関する出版物を見ていくと、Krumboltz が主張したかったことは5つの要素そのものではなく、ハプンスタンスという概念をひとつの契機としてにクライアントに行動を促すこと、その行動から学習機会を増やし、結果としてクライアントのキャリアを前に進めるということなのだとことが読み取れる。前述の5つの要素ではなく具体的なワークが提示されているのは、クライアントに行動や学習を促すためのツールなのである。計画的偶然理論が後にハプンスタンス学習理論 (Happenstance Learning Theory) と名前を変え、明確に学習理論の流れを汲む理論であることが示された点からも、Krumboltz の意識が学習と行動に向いていることが見て取れるだろう。

本稿は Krumboltz の計画的偶然理論をそれ単独ではなく、社会的学習理論の視点を踏まえて理解しようと試みるものである。社会的学習理論のコンテキストから改めて計画的偶然理論を読み解くことによって、5つの要素の提示に止まりがちな計画的偶然理論を、行動的アプローチの面からも活用できるツールにすることを意図するものである。

本稿は次節より、キャリアに関する社会的学習理論、認知的アプローチと行動的アプローチをベースにしたキャリアカウンセリングの実際、そして計画的偶然理論の変遷という順で Krumboltz の理論と実践を追っていく。最後に計画的偶然理論を社会的学習理論との関係で捉え直し、認知的および行動的アプローチの中で用いるための実践的適用について検討する。

なお、“Planned Happenstance Theory” 等の名称の翻訳はいくつかあるが、本稿では「計画的偶然理論」とする。同様に “Happenstance Learning Theory” は「ハプンスタンス学習

理論」とし、図表などで文字数が制約される場合には頭文字を取って「HLT」とする。そして、これら“Happenstance”が含まれた Krumboltz の一連の理論を「ハプンスタンスに関する理論」と表記することとする。

2. Krumboltz 理論の全体像

Krumboltz の全体像を俯瞰するため、ここではまず、キャリア理論全般を包括的に解説した宮城（2002）を参照することにする。これによると Krumboltz はキャリア開発や職業選択に関する社会的学習理論の研究者で、「キャリア開発は学習プロセスの結果である」と考え、キャリア開発と学習プロセスの関係、キャリア開発やキャリア支援への活用を研究してきた人物である。また行動的アプローチと認知的アプローチをベースとしたキャリアの意思決定理論を提唱したとされる。Krumboltz は後述するように実際のキャリアカウンセリングも行っている実践家であり、上記のような理論がその土台にあると考えられる。Krumboltz を理解するためのキーワードは社会的学習理論、認知的アプローチと行動的アプローチ、そして後述する計画的偶然理論の3つということになる。本章では3つのうち、最初の2つについて触れていくこととする。3つめの計画的偶然理論等については章を改めて述べることとする。

2.1. キャリア選択における社会的学習理論

最初のキーワードである社会的学習理論は、人の行動は学習プロセスの結果によって説明できるとする理論である。Bandura（1977）が社会的学習理論を提唱したとき、それは人間の行動は個人の内部から起こる動機づけによって説明できるとする諸理論へのアンチテーゼとしての意味があった。すなわち社会的学習理論の根幹は、人の行動とはその人間そのものだけで説明できるものではなく、学習という他者や環境との関係において説明すべき点とした点にある。

Krumboltz は社会的学習理論の流れを汲む理論家で、特にキャリア開発や職業選択に関する社会的学習理論を専門分野とした。キャリアを描くとき、あるいは職業を選択するとき、その行動がどのような要因によって説明できるのか、その理由を学習に求めたのである。学習を促すこと、また学習の精度を高めることが職業選択やキャリア開発における課題に対処することができるという立場である。Krumboltz は学習に介入することでキャリア開発を良いものにしようとしたのだと言い換えることができる。

さて、Krumboltz はキャリア開発や職業選択に影響を与えるものとして、次の4つを挙げている³⁾。

① 遺伝的要素と特殊な能力—先天的資質

- ② 環境条件やそこでのできごと
- ③ 学習経験—道具的学習と連合的学習
- ④ 課題に対するアプローチ・スキル

学習は経験、すなわち外部（他者や環境）との関わりの中で起こるものだという立場ではあるが、そこに個人の要素が全くないわけではない。それに言及しているのが1点目である。生まれ持った資質など、予め与えられた要因が学習に及ぼす影響もある。

2点目と3点目には外部との関係についてのものが続く。環境的な条件や出来事、学習経験そのものである。この2つは言い換えれば環境や出来事に対する認知と言えるだろう。3点目の学習経験だが、Krumboltzは学習のあり方には道具的学習（Instrumental Learning Experiences）と連合的学習（Associative Learning Experiences）の2つのパターンがあるとする。道具的学習は「先行子（行動につながる諸条件）」、「行動」、「結果」の3つの要因から説明される。人が能力や環境条件などの諸条件（先行子）によって自ら行動を起こして環境に働きかける（行動）と、その結果として環境から何らかのフィードバックを受け、行動を変化させる、つまり学習が行われる。きょうだいが多く幼い頃から人と話すことが好きだったという学生がいたとする。こうした環境や本人の資質・興味や関心の方向性が先行子である。この先行子に基づいて、この学生は大学でも積極的に周りの学生や教員に話しかけるという行動を起こすだろう。その結果、学内でも人脈が多い、外交的な学生との評価を受ける。そうすると学生は今まで以上に人と関わる行動を取るようになるだろう。一方で連合的学習とは、元々は中立的であった何かが正・負の感情と結びつくことタイプの学習である。例えば海外のある国で起きている問題についてのドキュメンタリー番組に心を打たれ、それまで関心のなかった国際援助活動に関心を持ち、積極的にそういった情報を探し始めるといったことである。

そして最後に課題対処スキルが挙げられており、後述する行動的アプローチ、すなわちクライアントの行動を変化させることで職業選択やキャリア開発における課題を具体的にクリアしていこうとするスタンスが見て取れる。このような課題対処スキルの具体的なものとして、意思決定モデルがある。

Krumboltz の意思決定モデル⁴⁾

- ① これから解決すべき課題・問題は何かを明確にし、具体的な言葉で表す、その上で選択可能な選択肢をあげる。
- ② 課題解決を行うためにはどうしたらよいか、具体的な行動計画を立てる、具体的なステップと各段階での達成基準、期限などを明らかにする。
- ③ 課題解決において、その根本になる価値、大切にしたい価値基準を明らかにし、選択をす

ることによって得られる重要なものは何かを明確にする。

- ④ その他に考え得る代替案を作る、この代替案は大切にしたい価値、能力、興味・関心に基づいて作成する。
- ⑤ 今後予測される結果を考える、第4段階で作った代替案のひとつひとつの予測される結果について考える。
- ⑥ 必要な情報をさらに収集し、情報を整理し多角的に代替案を絞り込んでいく。
- ⑦ 絞り込み決定された代替案を実行に移し、具体的に行動する。

こうしたアプローチ方法を具体的に提示しているところからも、Krumboltz の理論は非常に実践的なものであり、具体的な行動を促していくスタンスを持ったものだと言えることができるだろう。

2.2. 認知的アプローチと行動的アプローチをベースにしたキャリアカウンセリング

Krumboltz を読み解くための2つ目のキーワードである認知的アプローチと行動的アプローチは、社会的学習理論の立場からつながっているものである。認知的アプローチないし行動的アプローチといったときの“アプローチ”とは、カウンセリングにおいてカウンセラーがクライアントに対してどのような接し方をするか、そのスタンスのことである。認知的アプローチとは、クライアントの認知を変えること、行動的アプローチとはクライアントの行動を変えることである。

例えば認知的アプローチとは、不本意な異動の打診が原因で精神的に落ち込んでいるクライアントに対して、「突然の異動で驚かれたことでしょうか、今回の異動に何か意味がある」とすれば、どんなことでしょうか。」などのように問いかけ、クライアント自身の中に異動に対して前向きな意味を生み出そうとしたり、あるいは人材育成のためのジョブローテーションである可能性を示唆したりするなど、クライアントの考え方＝認知を変えようとするものである。これに対して行動的アプローチとは、「異動の打診に納得しておられないのです。打診ということですから、上司にかけあって異動を取りやめてもらうことは可能でしょうか。」とか、「異動が事実上決定事項であれば、新しい部署で仕事をするうえで想定される課題を検討して、具体的な対策を考えてみませんか。」といったように、課題に対して具体的な行動を促そうとするものである。なお、実践的には認知的アプローチと行動的アプローチは同時に用いられることが多い。人の認知を変えるためには考えを変えるよう説得するだけでなく、実際の行動まで促すことが必要であり、一方、人に行動を促すためには、その前に気持ちのうえで納得してもらうこと、すなわち認知を変えることが欠かせないからである。

話を Krumboltz の理論に戻そう。宮城（2002）によれば、彼は社会的学習理論の立場から

学習に影響を及ぼすものとして前述の4つの要因を重視し、実際のキャリアカウンセリングの基礎的な手法として、①強化、②ロール・モデル、③シミュレーションを提唱した⁵⁾。

強化とは道具的学習を操作するもので、望ましい行動に対して褒めることで行動を継続させ、学習を重ね、能力を向上させることである。例えば、就職活動に気持ちが十分に向いていない学生に対して、自分の興味のある業界だけでも調べるという課題を課し、これを達成することで行動を評価し、他の業界にも企業研究を広げさせようとするものである。ロール・モデルとは、キャリアカウンセリングの中でキャリアカウンセラーがモデルを演じることである。例えば面接でうまく話せない学生に対して、学生の話聞き取りながら、「例えば、こんなふうに話してみてもどうでしょうか。『私の長所は…』」と面接で話す内容の例示をするようなことである。一般的にロール・モデルというと、目標にすべき人物という意味合いで出てくることがあるが、本理論においてはやり方を提示することを意味する。最後のシミュレーションとは、実際の課題に対してキャリアカウンセリングのセッションの中で進め方を想定したり、場合によっては練習を行ったりするものである。模擬面接形式で自己PRをしてもらい、実際の面接の練習を行う場合などがそうである。

クライアントの望ましい行動を評価することで強化し、やや自信のない行動に関してはロール・モデルでやり方を提示し、さらに背中を押すためにシミュレーションで実際にやらせてみる。Krumboltzのキャリアカウンセリングにおけるアプローチからも、社会的学習理論と同様、行動を促すスタンスを見て取ることができる。理論においても実践においても行動を重視する人物だということが言えるだろう。

3. 計画的偶然理論からハプスタンス学習理論へ

Krumboltzを理解するための3つめのキーワードが計画的偶然理論である。計画的偶然理論はMitchell, Levin and Krumboltz (1999)によって提唱されたが、その後の論文等では、Planned Happenstance Theoryという名称ではなく、単にHappenstanceとされている⁶⁾。そしてKrumboltz (2009)ではHappenstance Learning Theoryという記述に変化している。ここにKrumboltz自身がハプスタンスに関わる理論をどのように発展させてきたかを垣間見ることができる。それぞれについて個別に確認していこう。

3.1. 計画的偶然理論 (Planned Happenstance Theory)

計画的偶然理論を世に知らしめたMitchell, Levin and Krumboltz (1999)は、チャンスは人のキャリア形成において重要な役割を果たすが、伝統的なキャリアカウンセリングではキャリア形成からチャンスを除外していると指摘し、カウンセラーはクライアントに対して、予期し

ないチャンスを生み出すように教えなければならないと主張するものである。ここで注目すべきことは、計画的偶然理論はキャリアカウンセリングに関する学習理論を修正したものと明確に定義づけていることである。そして計画外の出来事を創造し学習の機会へ変化させることができるよう、キャリアカウンセリングを拡張する概念的枠組みであると定義している。計画的偶然理論には、(a) 探索的行動が人生の質を向上させるためのチャンスを作り出す、(b) チャンスは技術によって掴むことができる、という2つの概念が内包されているとして、いくつかの先行研究を挙げた文脈の先に、チャンスをキャリアの機会として認識し、創造し、活用するための要素として、次の5つを挙げている⁷⁾。

1. 好奇心：新しい学びの機会を探索する
2. 粘り強さ：うまくいかなくても努力を続ける
3. 柔軟性：自らの態度を変え、周りの状況を変えていく
4. 楽観主義：チャンスは訪れるものであり、それを活かすことができるのだと考える
5. リスクを取る：結果が見えなくても行動を起こす

表1 キャリアカウンセリングへの計画的偶然の適用

ステップ1：計画的偶然は自分の人生の中で普通のことだと認識させる
1. 計画外の出来事は、あなたの人生にどんな影響を与えましたか？ 2. あなたはそれらの出来事が人生に影響を与えるよう、自ら行動しましたか？ 3. あなたの未来に起こりうる計画外の出来事についてどう思いますか？
ステップ2：好奇心を学習と探検の機会に変えるようクライアントを支援する
1. あなたが好奇心を持っていることは何ですか？ 2. あなたの好奇心を満たすような機会がありますか？ 3. あなたは好奇心を高めるためにどんな行動をしましたか？ 4. あなたの好奇心があなたのキャリアにどんな影響をもたらすか、想像してください。
ステップ3：起きてほしいことを自ら作り出すようクライアントに教える
1. あなたが起きてほしいと思っている出来事を教えてください。 2. その出来事が起きる確率を高めるために、あなたは今、どんな行動ができますか？ 3. あなたが行動した場合、あなたの人生はどのように変化しますか？ 4. 何も行動しなかった場合、あなたの人生はどのように変化しますか？
ステップ4：障害を克服するために行動するようクライアントに教える
1. あなたがしたいと思っていることには、どんな障害がありますか？ 2. その障害は永続的で、あなたにはどうすることもできないものですか？ 3. 他の人たちはどうやってそのような障害を克服していますか？ 4. その障害を克服するとしたら、何から始めますか？

出所：Mitchell, Levin and Krumboltz (1999) より作成

そして“計画された偶然を実装するためのカウンセラーの行動”との節を設け、キャリアカウンセリングへの計画的偶然の適用方法として4つのステップを提示している（表1）。

以上のように、計画的偶然理論の初出典では、計画的偶然理論を社会的学習理論の中に位置づけたうえで、偶然を作り出すための5つの要素、そして本理論をキャリアカウンセリングで実践するための4つのステップが記されている。日本国内の文献では5つの要素については広く知られているが、4つのステップについては認知度が極めて低い。計画的偶然理論が単なる教訓のような形式で用いられたり、5つの項目に異論はないが具体的ではないとの批判を受けたりする原因の一端はここにあるのではないかと考えられる。

3.2. ハプンスタンス学習理論（Happenstance Learning Theory）

Krumboltz（2009）は、人はやりたいことをするために計画を立てる必要はないし、また立てるべきではないと指摘したうえで、そのかわりにキャリアカウンセラーがクライアントに対して、興味・関心に従って活動すること、様々な機会に注意を払うこと、新しい活動で成功するためのスキルを学ぶことの重要性を教えるべきだとする。これがハプンスタンス学習理論のエッセンスであり、Krumboltz がハプンスタンスに関わる理論を通して主張してきたことでもある。またハプンスタンス学習理論は、人間の行動とは、計画したものとそうでないものの両方を含む、数えきれないほどの学習経験の産物であるとの立場に立つことが示される。学習の結果にはスキル、興味、知識、信念、嗜好、感性、情熱、そして将来への行動などが含まれるとし、ここからも HLT は社会的学習理論をベースにしている理論であることがわかる。

Krumboltz（2009）の特筆すべき点は、ハプンスタンス学習理論のスタンスとして4つの命題（表2）を、そしてキャリアカウンセリングに適用するための5つのステップについて、それぞれのゴールとカウンセラーからクライアントへの問いかけ例も含めて詳細に記述されていることである。ハプンスタンス学習理論のカウンセラー用マニュアルだと見ることもできる。

表2 ハプンスタンス学習理論の命題

命題1	キャリアカウンセリングのゴールは、クライアントがより満足のいくキャリアや個人の生活を達成するための行動を取ることを学ぶ、その手助けをすることであって、ひとつのキャリアを決定することではない。
命題2	キャリア・アセスメントは学習を刺激するために用いられるのであって、個人の特徴と職業の特徴をマッチングさせるためのものではない。
命題3	クライアントは有益な計画外の出来事を呼び起こす方法として、探索的な行動を取ることを学ぶ。
命題4	カウンセリングの成否は、クライアントがカウンセリングセッション以外の現実世界で成し遂げたことによって評価される。

出所：Krumboltz（2009）より作成

表3 ハプンスタンス学習理論を用いたキャリアカウンセリングの5ステップ

ステップ1：クライアントの期待に沿うこと
ゴール：計画外の出来事を不可欠な要素とするカウンセリングプロセスへの準備をさせる。 伝え方：将来への不安はおかしなことではないが、冒険心に変えることができる。
ステップ2：カウンセリングのはじめに、クライアントの関心を特定する
ゴール：人生をより満足度の高いものにするための何かを特定する手助けをする。 伝え方：心に浮かんだことを話してください／夢中になった活動を書き出してください。
ステップ3：現在の行動のため、過去の成功体験で計画外の出来事を伴ったものを用いる
ゴール：過去の成功に現在の行動への教訓が含まれていることを認識させる。 伝え方：その出来事を活用するために何をしましたか？
ステップ4：クライアントが潜在的な機会を認識できるよう敏感にさせる
ゴール：想定外の出来事をキャリアのチャンスに再構築することを手助けする。 伝え方：起こってほしいと思っている出来事を教えてください。
ステップ5：行動のための障害に打ち勝つ
ゴール：建設的な行動を妨げている思い込みに打ち勝つことを手助けする。 伝え方：やりたいことを妨げている原因だと信じている思い込みは何ですか？

出所：Krumboltz（2009）より作成

キャリアカウンセラーへのインプリケーションの節ではハプンスタンス学習理論を用いたキャリアカウンセリングの手順として、次のような項目が挙げられている（表3）。ここでは一部抜粋とするが、論文にはそれぞれの項目で伝え方の例が多数記載されている。

見ての通り、Krumboltz（2009）の5つのステップは、Mitchell, Levin and Krumboltz（1999）に記された4つのステップをベースにしたものである。つまり計画的偶然理論の出現からハプンスタンス学習理論への発展に至るまで、Krumboltzが主張していることはほぼ一貫していると言ってよい。計画外の出来事の重要性を認識させ、興味に基づいて行動を促し、チャンスを活かすための注意深さを持つこと、また行動の妨げとなっている思い込みを潰していくことである。なお、Mitchell, Levin and Krumboltz（1999）との違いはステップ3である。好奇心に基づいてクライアントに行動を促す際、クライアントからの抵抗に対して認知的な説得を試みるステップが追加されたと考えられる。

以上のようにKrumboltz（2009）の特徴は、5つの要素は全く出ていないということ、代わりにハプンスタンス学習理論のスタンスを明確にしたうえで、キャリアカウンセリングへの適用方法がマニュアルとも言えるレベルで詳細に記されているということである。

4. Krumboltz 理論の統合的理解

ここまではKrumboltzの理論について、社会的学習理論に始まり、キャリアカウンセリン

グの実践的なスタンス、そしてハプンスタンスにまつわる理論の変化を追ってきた。こうした理論を統合的に理解するための材料として、Krumboltz のキャリアカウンセリングの実際について確認してみたい。一見すると回り道のようにであるが、キャリアカウンセラーとしての Krumboltz がどのような実践を行っているのか、具体的に理解することができるだろう。そのうえで理論的な意味での統合的理解を試みることにする。

4.1. Krumboltz のキャリアカウンセリング

ハプンスタンスに関する理論と社会的学習理論を接続する最後のパーツとして、現在比較的入手しやすい Krumboltz のカウンセリング記録等を参照しておこう（表 4）。

表 4 Krumboltz のカウンセリング記録

年	出典	概要
1997	脇本 忍 (2015) 「Planned Happenstance Theory の展開と実践—Krumboltz セッションの翻訳—」	姑との関係に悩む女性に対して、連絡なく訪問しないで欲しいと姑に電話で伝えるロールプレイを行い、行動計画を立てる。
2008	特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 DVD (2008) 『クランボルツ博士のキャリアカウンセリング』	課程修了後の進路に不安を感じる大学院生に対して、オープンマインドであることを説く。
2013	Krumboltz, Foley and Cotter (2013), “Applying the Happenstance Learning Theory to Involuntary Career Transitions”	失業中の女性に対して、趣味の芝生の手入れをビジネスにすることができないか選択肢に上げ、行動計画を立てる。

脇本 (2015) は計画的偶然理論の実際を読み解くために、姑との関係に悩む女性のカウンセリングセッションを翻訳したものである。論文の発表は2015年だが、カウンセリング自体は1997年に実施されたものである。クライアントの女性は夫と2人暮らしをしているが、姑に息子の結婚相手として相応しくないと言われたことなどもあり、今では姑の言うことが全て自分へのあてつけのように感じてしまうという。具体的な問題として、夫婦で過ごす予定を立てている土日の休みに、姑がしばしば連絡なく訪れ、断ることができずに休みの予定を変更せざるをえないことに悩んでいる。Krumboltz はクライアントから話を聞き、「それは、傷つきますね」、「ひどい仕打ちだ」とクライアントに同情を示しながらカウンセリングは進む。中盤になって、姑は一人息子を取られた悲しさからそういった行動に出ているのではないかと、いった内容がクライアントの口から語られる。そして Krumboltz とクライアントは今後の方向性を話し合い、一切の関係を断つ、訪問についてのルールを決める、これまで通りにする、という3つのリストを作成する。その中からルールを決めるというやり方について具体的に話し合い、来る前に必ず電話をしてもらおう、というルールを考え出す。姑が全く夫に会いづらくなることを気にするクライアントに対して、Krumboltz は夫のほうから姑に会いに行くのは自由

だから問題ないのではと返し、クライアントも納得する。そして Krumboltz が姑役になり、実際に電話をかけて、今後は訪問する前に電話をしてほしいと伝える練習を実施している。Krumboltz がカウンセリングで重視している 3 つの方法のうちのひとつ、シミュレーションである。この記録の中には計画的偶然理論やハプンスタンス学習理論が明確に登場する箇所はない。しかしクライアントの行動を促すことを重視する行動的アプローチのスタンスは十分に現れている。

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会（2008）は、キャリアカウンセラー資格認定団体が会員に対して学習教材として作成した DVD である。クライアントは大学院生で、将来のキャリアとして研究者の道か、現場のカウンセリングか、教育の現場に戻るか（学校教員を経て大学院に進学した学生である）といった迷いを打ち明ける。これに対して Krumboltz は、いま全てを決める必要はない、いま出来ることをやればいいと伝える。クライアントが Krumboltz のゼミの院生だということもあり、指導的な側面も感じられるカウンセリングである。しかし全体として感じられるのは、将来に対してオープンであれというメッセージである。計画的偶然理論の 5 つの要素でいえば楽観主義の部分であろうか。また今やるべきこととして、カウンセリングの実習時間を重ねることは、将来どの道を選択しても役に立つことだと伝え、学びを継続することを後押しする。好奇心や粘り強さという要素を伝えようとしているようにも感じられるとともに、具体的な行動を意識させる箇所でもある。

最後の Krumboltz, Foley and Cotter（2013）は、ハプンスタンス学習理論の実践という論題で公開されたカウンセリング記録である⁸⁾。クライアントはリストラで失業中の女性である。リストラを受けたということ、また何度も求人に応募するが見向きもされないということで自信を失っている。自分が得意だと思えることを教えてください、という問いに対し、最初は「自分は何もできない」という回答を返す。重ねて質問すると、つまらないことですがと前置きしつつ、家をきれいにすることが好きで、芝生の手入れが行き届いていることを近所の人に褒められると嬉しいという話をする。ハプンスタンス学習理論における好奇心の特定ステップである。そこでカウンセラーは、芝生に関するビジネスをするという選択肢を取り得る行動リストに入れる。このあと、クライアントは芝生ビジネスをすることに関して、新規事業は失敗に終わる可能性が高い、造園業は男性が多い、などのネガティブな要素を上げていった。これに対してカウンセラーは、これが本当に正しい認識かどうか、確認をしていった。認知を変えていく作業で、ハプンスタンス学習理論ではステップ 5 の行動への障害に打ち勝つフェーズである。最終的にクライアントは、芝生ビジネスのことをどう思うか知人に聞きたいと述べた。カウンセラーは何をいつまでに聞くかを明確にさせていき、芝生ビジネスについてどう思うか、またどのくらいならお金を喜んで払えるか、といったことを聞き、木曜日の夜 9 時までにカウンセラーに結果をメールで送ることに同意した。このカウンセリングからも、直接的に計画的偶然

理論の5つの要素が示されることはないが、ハプンスタンス学習理論のとおり、クライアントの好奇心に基づいて行動を促していこうとするスタンスが読み取れる。

4.2. 社会的学習理論のコンテキストからみた Krumboltz の理論と実践

Krumboltz の3つのカウンセリングセッションを概観すると、計画的偶然理論の5つの要素が明確に提示される箇所がないことがわかる。2つめの例には通奏低音のように流れてはいるが明示的ではない。代わりにクライアントの好奇心や関心に沿って、今後、具体的に何を成すべきか、約束をするような形でカウンセリングが終えられている。

こうした実践的なスタンスを確認することで、Krumboltz がクライアントの認知と行動を変えることで学習経験を促そうとしてきたこと、つまり認知的・行動的アプローチの実践家と社会的学習理論の研究者というスタンスがつながってくる。この点から計画的偶然理論を振り返れば、Krumboltz が伝えたかったのは少なくとも5つの要素だけではなく、その後に続く4つのステップを含め、具体的な行動を促すことだったと理解できるだろう。ハプンスタンスに関する理論を学習理論の観点から理解することで、Krumboltz をより正確に捉えることができると言える。

5. ハプンスタンス学習理論の実践的適用

本章では改めて、ハプンスタンス学習理論の実践への適用について述べる。すでに Krumboltz の著作としては実践への適用方法が幾度も述べられている（表5）が、日本のキャリアカウンセリングやキャリア教育の現場では、5つの要素を用いた認知的なアプローチに止まっていることが多い。ハプンスタンス学習理論は本来、学習理論の流れを汲む行動的アプ

表5 ハプンスタンスに関わる論文・書籍

発表年	著者、論文名 / 書籍タイトル	内容
1999	Mitchell, Levin and Krumboltz, Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities	5つの要素 カウンセリング適用のための4ステップ
2004	Krumboltz and Levin, “Luck is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career”	全10章から構成される解説とワーク (日本語訳版では全9章)
2009	Krumboltz, The Happenstance Learning Theory	4つの命題・3つのステップ
2013	Babineaux and Krumboltz, “Fail Fast, Fail Often: How Losing Can Help You Win”	全9章から構成される解説とワーク

表 6 Krumboltz and Levin (2004) 邦訳版の章末ワークとメッセージ

章	章末ワークのタイトル	主なメッセージ・意図
1	あなた自身の人生のための簡単な練習問題	偶然の出来事を最大限に活用する
2	選択肢をオープンにしておくための練習問題	選択肢をオープンにしておく 【柔軟性】
3	夢の仕事に関する練習問題	夢は一步步試す 夢が破れたら別のことに進む 【楽観主義】
4	新しく挑戦したいことを見つけるための練習問題	リスクを取って挑戦する 【好奇心】【リスクを取る】
5	あなたの失敗に関しての経験を振り返る練習問題	失敗は当たり前のことである 失敗は学びの機会でもある。 【楽観主義】
6	話をする時間はもうおしまい—行動に移すための練習問題	行動の重要性を認識する 具体的な行動をリスト化する
7	学び続ける人になるための練習問題	どんな仕事も学びの機会になる 【粘り強さ】
8	内なる壁を克服するための練習問題	できないとの思い込みを打破する

ローチのツールとして活かすべきものであり、ここで確認をしておきたい。

ここで取り上げたいのが、Krumboltz (2009) において、最も網羅的で実践的なガイドとして紹介されている Krumboltz and Levin (2004) である。ハプンスタンスをキャリアに活かすことができた様々な事例が紹介されるとともに、各章末には自分で実施できる練習問題が掲載されており、話を読みながら問題に考えることで、ハプンスタンスをキャリアに活用するための心の準備、そして具体的な計画を立てることができる仕立てになっている (表 6)。

Krumboltz and Levin (2004) は Krumboltz 本人が 2009 年のハプンスタンス学習理論の提唱時点においても完全に網羅的で実践的とするものであるが、書籍であるため論文に比べるとボリュームが大きく、また体系的な枠組みの提示もなされていないため、具体的な適用ステップで示された Mitchell, Levin and Krumboltz (1999) や Krumboltz (2009) に比べると雑然とした印象が否めない。そこで最新版の Krumboltz (2009) をベースとして、ハプンスタンスに関する理論に登場する理論をそれぞれに対応させ、ひとつの表に整理したものが表 7 である。右端の列の Krumboltz (2009) に合わせて他の 2 つの論文・書籍の章立てを揃えて、左端列に改めて共通の名称を付与した。

これを見ると、ハプンスタンスに関する理論は多少のアップデートはあるが、基本的には首尾一貫していることがわかる。まずは何らかの形でクライアントの認知にアプローチし、偶然の出来事がキャリアに良い影響を与えるものだとして認識させたり、あるいは失敗は当たり前にある

表7 ハプンスタンスに関する理論のフレームワーク

論文・書籍 共通フェーズ	計画的偶然理論 Mitchell, Levin and Krumboltz (1999)	“Luck is No Accident” Krumboltz and Levin (2004)	HLT Krumboltz (2009)
ハプンスタンス の標準化	1：計画的偶然は自分の 人生の中で普通のことだ と認識させる	1. あなた自身の人生のた めの簡単な練習問題 2. 選択肢をオープンにし ておくための練習問題 3. 夢の仕事に関する練習 問題 5. あなたの失敗に関して の経験を振り返る練習問題 7. 学び続ける人になるた めの練習問題	1. クライアントの期待 に沿うこと
好奇心の特定	2：好奇心を学習と探検 の機会に変えるようクラ イアントを支援する	4. 新しく挑戦したいこと を見つけるための練習問題	2. カウンセリングのは じめに、クライアントの 関心を特定する
成功体験からの 勇気づけ			3. 現在の行動のため、 過去の成功体験で計画外 の出来事を伴ったものを 用いる
行動の重要性の 認識	3：起きてほしいことを 自ら作り出すようクラ イアントに教える	6. 話をする時間はもうお しまい—行動に移すため の練習問題	4. クライアントが潜在 的な機会を認識できるよ う敏感にさせる
障害への対応	4：障害を克服するた めに行動するようクラ イアントに教える	8. 内なる壁を克服するた めの練習問題	5. 行動のための障害に 打ち勝つ

もので学びの機会でもあるのだと前向きに捉え直しをさせたりする。これが「ハプンスタンスの標準化」である。次に「好奇心の特定」として、クライアントが関心を持っているもの、これからやってみたいと感じているものを探索する。「成功体験からの勇気づけ」はハプンスタンス学習理論から新しく取り入れられたもので、過去の成功体験など、クライアントが持つリソースの中から今後活かせるものを探したり、行動への抵抗を和らげたりするフェーズである。広義には「ハプンスタンスの標準化」フェーズに含めることもできるだろう。そして「行動の重要性の認識」フェーズでは、起きて欲しいと（受身で）思っていることが起きる確率を高めるためには何ができるか、その行動をしたときに人生は変わるか、しなかったときに変わるか、といった設問でクライアントに行動を迫る。最後の「障害への対応」は、できないと思いつていることをひとつずつ解決していくものである。Krumboltz (2009) に示されているように、これらのフェーズは必ずしも順に進むものではなく、必要に応じて行き来するもので

ある⁹⁾。

Krumboltz and Levin (2004) では「ハプンスタンスの標準化」に多数の章が割かれているが、これは一対一のカウンセリングではなく、書籍を使ったセルフヘルプであるため、認知を変化させるところに重きを置いたものだと考えられる。計画的偶然理論の5つの要素は、ハプンスタンス学習を促すうえでの基本的な認知的アプローチの役割を担っていたと言えるのではないだろうか。しかしそれはハプンスタンス学習理論の一部であり、認知の変化を踏まえて、具体的な行動を促していくことで本理論の実践は完成する。意地悪な姑になりきってクライアントに電話練習をさせるのも、クランボルツが社会的学習理論の研究者であり、認知的・行動的アプローチを重視する実践家だからである。そのようなコンテキストの中でハプンスタンスを理解するとき、5つの要素を提示すること以上に、クライアントに対して様々な働きかけを考えることができるのではないだろうか。

キャリアカウンセラーの場合、クライアントの状況に応じてハプンスタンス学習理論の設問をそのまま用いることができる。認知的にアプローチするか、あるいは行動的にアプローチするかによって、多少のバランスを調整することができるだろう。

キャリア教育に関わる教員の場合、同様にハプンスタンス学習理論の設問を演習で取り入れ、グループワークで実施することができる。認知的アプローチの側面については講義形式で伝えることもできるし、授業形式であれば継続的に学生をフォローし、半期の授業の中で何度か、進捗状況を確認して後押しする行動的アプローチを用いることができるだろう。キャリア教育関連科目の他、初年次教育科目や演習科目での活用も考えられる。

最後にキャリア形成を模索する全ての個人、特に大きなキャリアの変化を迫られている人の場合、Krumboltz and Levin (2004) に基づいてじっくりとキャリア形成に取り組むことができる。Krumboltz and Levin (2004) で触れられていない「成功体験からの勇気づけ」は、広義には「ハプンスタンスの標準化」に含まれるため同様の効果はあると思われるが、自身でKrumboltz (2009) のステップ3の設問を確認してもよい。

適用に当たっての注意点として、ハプンスタンス学習理論に限ったことではないが、理論の有用性を認めつつも、理論の適用のみに意識を向けすぎないよう留意する必要がある。カウンセラーであれば目の前のクライアントの話に耳を傾け、その瞬間ごとにどのような関わり方が望ましいかを感じ判断すること、何よりカウンセラーとしての基本的な姿勢や技術を磨くことも重要である。また教育者であれば対象となる集団の傾向や気質に応じて授業設計を行うこと、また学生一人一人の様子を見ながらフィードバックを行ったり、適宜授業内容を調整したりすることも求められる。

6. おわりに

本稿は Krumboltz の理論全体を概観し、彼が社会的学習理論の研究者であり、学習を通してよりよいキャリア形成を促そうとしていること、またカウンセラーとしてはクライアントの認知を変えること、そして何より行動を重視していることを整理した。その上で計画的偶然理論について、偶然を呼び起こし自らのキャリアに活かすための5つの要素だけでなく、偶然を呼び起こすための具体的なステップについても着目されるべきだとの立場から、最新の著作である Krumboltz (2009) をベースに過去の著作でも述べられている具体的なステップをまとめ、ひとつの表にした。その結果、ハプンスタンスに関する理論で主張されていることは首尾一貫しており、クライアントの認知を変えるフェーズ、クライアントに行動を促すフェーズ、つまり認知的・行動的アプローチを重視するカウンセラーとしてのスタンスが明確に現れていることがわかった。

Krumboltz の計画的偶然理論といえは5つの要素が有名だが、これはいわばクライアントの認知を変える認知的アプローチのツールである。具体的なフェーズについても実践に落とし込むことで行動的アプローチのツールを得ることになり、キャリアに関わる実践家にとっても引き出しを増やすことにつながるだろう。行動を促すことで何かしらのチャンスが訪れ、それによって人のキャリアが前に進むのだとするのが Krumboltz のスタンスである。将来の不安に足がすくむような時、一步踏み出すための勇気と行動を得るために、ハプンスタンス学習理論が選択肢のひとつとなるだろう。

本研究の理論的な成果は、ハプンスタンスに関する理論を社会的学習理論のコンテキストから、また計画的偶然理論からハプンスタンス学習理論に至る流れも含めて整理した点である。実践的には5つの要素から認知的アプローチとして使われることが多かったハプンスタンスに関する理論を、適用ステップに注目して行動的アプローチとしても活用できるツールにする方法を整理したことが成果と言える。

しかし対象としたのが Mitchell, Levin and Krumboltz (1999) から Krumboltz (2009) までであり、その後のハプンスタンスに関する理論の展開についても今後、アップデートしていく必要がある。また本研究は理論的研究に止まっており、実践的な研究が含まれていないことが今後の課題である。今後、ハプンスタンス学習理論に基づいた授業設計やキャリアカウンセリングなど、実践報告も含めて本理論の有効性を追求していくことが必要だと考えている。

注

1) Krumboltz and Levin (2004), pp.19-21.

- 2) 宮城 (2002), pp.79-81.
- 3) 宮城 (2002), p.72.
- 4) 宮城 (2002), pp.74-76.
- 5) 宮城 (2002), p.71.
- 6) 例えば Krumboltz and Levin (2004) は冒頭の謝辞の最初に “Planned Happenstance” を信頼できる理論にした Mitchell 博士への謝意を伝えたうえで、以降の本文では “Happenstance” との表記、あるいは “Unplanned Event” という同義の用語を用いている。また特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 (2008) DVD の解説書には “博士のご希望により、「ブランドハプンスタンス」ではなく、「ハプンスタンス」という表現を使用しています。” との記述がある。
- 7) Mitchell, Levin and Krumboltz (1999), p.118 を元に筆者翻訳。なお原著では “Five Skills” とされているが、技術というよりも包括的な行動特性と捉えるほうが適切であろう。訳語として「スキル」を用いると具体的な技術としての意味合いが印象が強くなると考え、本稿では「要素」と記載する。
- 8) 当該論文ではカウンセラーが Krumboltz 本人であるということは明示されていないが、論文の主旨からして本人または共同執筆者、ないし Krumboltz が認めたハプンスタンス学習理論の実践者がカウンセラーであるとみなし、ここで取り上げた。
- 9) Krumboltz (2009), p.146.

参考文献

(日本語文献)

- 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 DVD 『クランボルツ博士のキャリアカウンセリング』 2008年。
- 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会監修 『キャリアカウンセラー養成講座 TEXT3 キャリアカウンセリングの理論』 日本マンパワー、2016年。
- 宮城まり子 『キャリアカウンセリング』 駿河台出版社、2002年。
- 脇本忍 「Planned Happenstance Theory の展開と実践—Krumboltz セッションの翻訳—」 『聖泉大学 聖泉論集』 23号、37-52頁、2015年。

(外国語文献)

- Bandura, A. (1995), *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press. (本明寛・野口京子 監訳 『激動社会の中の自己効力』 金子書房、1997年。)
- Krumboltz, J.D. and Levin, A.S. (2004), *Luck is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*, Impact Publishers. (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳 『その幸運は偶然ではないんです！ 夢の仕事をつかむ心の練習帳』 ダイアモンド社、2005年。)
- Krumboltz, J.D. (2009), “The Happenstance Learning Theory”, *Journal of Career Assessment*, Vol.17, pp.135-154.

- Krumboltz, J.D., Foley, P.F., Cotter, E.W. (2013), "Applying the Happenstance Learning Theory to Involuntary Career Transitions", *The Career Development Quarterly*, Vol.61, pp.15-25. (『特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 JCDA ジャーナル』 No.48、2013年、11-22頁。)
- Mitchell, K.E., Levin, A., Krumboltz, J.D. (1999), "Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities", *Journal of Counseling & Development*, Vol.77, pp.115-124.

(よしかわ・まさや 外国語学部講師)